

Andreas Blume

Wir haben keine Chance — nutzen wir sie!

Einige Bemerkungen zu Personalinformationssystemen

Wissen über das Personal, seine sogenannten Eigenschaften, Einstellungen, Fähigkeiten, sein tatsächliches (Fehl-)Verhalten etc. ist schon immer eine wesentliche Bedingung von Macht und Herrschaft gewesen. Es bietet nicht nur jeweils konkrete Ansatzpunkte für disziplinarische Taktiken und Maßnahmen, sondern auch die Basis für Entscheidungen über die jeweilige Verwendbarkeit des Personals im Rahmen gegebener Zwecke und Ziele. Die Trias »Befehl — Gehorsam — Bericht« ist wie die notwendige Verschränkung von Planung und Kontrolle in ihren historischen Formen an die Möglichkeiten und Grenzen der Macht gebunden, sich in einem beidseitigen 'Lernprozeß' aus den konkreten Kämpfen und Auseinandersetzungen als disziplinarische Strategien immer wieder neu herauszubilden.

Nie hatte aber bisher das Wissen über Personen ausgereicht, auf lange Sicht die Machtnetze zu erhalten; nie war Herrschaft total einseitig, sie existierte immer nur stabil auf asymmetrischer Gegenseitigkeit. Jedoch war sie immer denjenigen 'total' erschienen, die sich in ihrem Widerstand auf die 'Waffen' der Vergangenheit beschränkten, wie auch all jenen, die aus der Warte der Macht die vergangenen Kämpfe eingekreist zu haben glaubten.

Heute jedoch erscheinen in den Bildern »des Gläsernen Menschen«, der »Totalen Kontrolle«, der »Automatisierung des Menschlichen« Vorstellungen, die die EDV-gestützten Personalinformationssysteme (PIS) und die automatische Betriebsdatenerfassung als Instrumente einer »totalen Fabrik« illustrieren und die 'alte' Mechanik der Macht auf den Widerspruch zwischen Mensch und Technik transformieren und so das Engelssche Zeitalter des »wahren Despotismus, der von aller sozialen Organisation unabhängig ist« (MEW 21, 306), aufziehen sehen. — Personalinformationssysteme als Inkarnation der reinen Herrschaft! — Rein im doppelten Sinne: befreit von der selbstfesselnden Ideologie einer blitzblanken Produktivkraftentwicklung, was sogar zu einer allmählichen Rehabilitation der »Maschinenstürmer« in Gewerkschaftskreisen führt; aber auch befreit von den sozialen und politischen Bedingungen, die die Entwicklung und weitere Differenzierung von PIS als geronnenen Klassenkampf vorantreiben. Der Bezugspunkt »Technik«, seine positive Vergötterung durch die Systemdesigner, seine negative durch uns, führt zu einem komplementären Zerrbild realer Reorganisationsprozesse der Macht auf dem Terrain der Fabrik und mauert den notwendigen Widerstand auf den Gegensatz (verbal-)radikaler Attitüden (»Totale Kontrolle«) bzw. Strategien (Sabotage) versus pragmatischer Lösungsversuche durch systembezogene Betriebsvereinbarungen ein.

Doch ist dieser schon vielfach kritisierte Mythos kein abgehobenes, mit dem Weltgeist kottierendes Gedankengebilde, sondern ein materielles, in vielfältiger Praxis gebundenes Verhältnis zu den Phänomenen, die heute am Beispiel von Personalinformationssystemen aufzubrechen beginnen.

Die folgenden z.T. thesenhaften Bemerkungen können vielleicht etwas dazu beitragen, diesen Prozess zu beschleunigen.

1. Personalinformationssysteme als Auswirkung der Sozialstaatsbürokratie

In den Jahren 1978-81 liefen bei vielen Großunternehmen, die ihre Meldungen für die Sozialversicherungsträger (Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) per Magnetband absetzten — also nach der mittlerweile berühmten I. Datenübermittlungsverordnung (DÜVO) von 1972 — die Zulassungen aus. Ein neues System von Anforderungen an die »Korrektheit« der für die Beitragsermittlung (Arbeitgeber/Arbeitnehmeranteil) wesentlichen Daten war entwickelt worden, das die bis dato installierten DV-Personalabrechnungs- und Verwaltungssysteme nicht ohne weiteres realisieren konnten. Der Kern dieser Zulassungsbedingungen besteht darin, daß neben einer streng formatierten Datenerfassung (Datenerfassungsverordnung DEVO) die Erstellung z.B. der »Jahresmeldung« im Prinzip ohne jegliche menschliche Manipulationsmöglichkeit zu erfolgen hat, also die aus der Lohn- und Gehaltsabrechnung stammenden Daten automatisch weiterverarbeitet werden müssen. Diese »Verschärfung« der Zulassungsbedingungen muß vor folgendem Hintergrund gesehen werden: (1) der Erfahrungen der Sozialversicherungsträger mit der Beitragsgerechtigkeit bzw. der Beitragsehrlichkeit — im Klartext: Unternehmen haben bewußt oder aus »Schlampigkeit« Beiträge zum Nachteil der Arbeitnehmer unterschlagen; (2) der sprunghaften Entwicklung des DV-Einsatzes im Bereich der Sozialversicherungsträger selbst, der sich ja laut Steinmüller zu einem nahezu integrierten »Sozialdatenbanksystem« gemauert hat (Steinmüller 1982, 30 ff.).

Diese gesetzlichen Verbindlichkeiten für die Personalverwaltungen lösten vor allem 2 Prozesse mit aus:

- a) Eine Standardisierung der Personaldatenerfassung für alle DV-Verfahren im Personalwesen, da es nicht 'sinnvoll' erschien, in der Lohnabrechnung z.B. einen anders formatierten Mitarbeiternamen als in der DÜVO-Meldung zu führen;
- b) eine auf diese Verordnung zurückgreifende Legitimationswelle gegenüber den Betriebsräten aber auch den Finanzvorständen, endlich die alten »Flickenteppiche« der bisherigen Personaldatenverarbeitung gegen ein integriertes Personalabrechnungs- und Informationssystem (z.B. PAISY) auszutauschen, zumal das dort angebotene DÜVO-Modul damals schon den weitgehenden Segen der Sozialversicherer hatte.

Aber nicht nur hinsichtlich der Einführung von PIS haben sich die Gesetze und Verordnungen aus dem staatlichen Sozialversicherungssystem als Geburtshelfer hervorgetan, sondern auch in Richtung einer ständigen Differenzierung dieser Systeme bzw. ihrer sachzwangartigen Unentbehrlichkeit.

So z.B. durch das »Haushaltsstrukturgesetz« vom Dezember 81, nach dem für die Kurzarbeitergeldberechnung nunmehr alle Arbeitszeiten Anrechnung finden müssen. Dieses in Richtung einer Steigerung des Beitragsvolumens für die Arbeitslosenversicherung konzipierte Gesetz (die Ironie des Bürokratismus ist, daß nahezu effektiv nichts dabei herauskam) machte es nötig, eine detaillierte Rückrechnung aller lohnrelevanten Zeiten über 6 Monate (wegen möglicher Krankengeldanteile) zu realisieren, was wiederum die Speicherung aller diesbezüglichen Urdaten (z.B. Fehlzeiten, Mehrarbeitsstunden etc.) im Lohnkonto provozierte und eine Auswertung dieser Daten für x-beliebige andere Zwecke — verdeckt, weil nicht im Stammdatensatz notwendig geführt — ermöglichte bzw. nahelegte. In ähnlicher Weise wirkt sich im übrigen auch die neue »Verordnung über die Anrechnung von Einmalzahlungen« (z.B. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen, Urlaubsgeld etc.) auf die Sozialversicherungsbeiträge (gültig ab 1.1.84) aus: Über den hierdurch anstehenden Zwang, über ein volles Jahr

rückrechnen können zu müssen, dürfte bald jedem Unternehmen die 'Lust' an traditionellen Abrechnungssystemen oder Handverfahren vergehen.¹

Schließlich — und hiermit soll es an Beispielen genug sein — lieferte das »Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung bei Feiertagen« vom 2.8.1952, das wohl nicht ohne Grund eine Übernahme der Verordnung aus dem Jahre 1942 (damals waren »Wehrwirtschaftliche Gründe« ausschlaggebend) darstellt, den Erhebungszwang für Fehlzeiten vor und nach Feiertagen. Denn im § 1 Abs. 3 wird geregelt, daß die Lohnfortzahlung unterbleibt, wenn 1 Tag vor und/oder 1 Tag nach einem Feiertag unentschuldig gefehlt wird. — Die diversen Auswertungsmöglichkeiten dieser Abrechnungsdaten kann ich wohl getrost der negativen Phantasie des Lesers überlassen.

Um die Dynamik dieses Bedingungskomplexes — »Sozialstaatsbürokratie« —, der das Personalwesen zum Focus einer Unzahl von Gesetzen und Verordnungen macht (Kilian spricht diesbezüglich von über 100 bundesweit geltenden Bestimmungen (1977, 1153 ff.) ermessen zu können, sei an dieser Stelle noch bemerkt, daß sich gerade unter den aktuellen politischen und strukturellen Bedingungen der Erosion des sogenannten »Sozialen Netzes« eine weitere nahezu eigendynamische Differenzierungswelle innerhalb der Widersprüche zwischen der 'alten' Architektur (Normen, Prinzipien, Institutionen usw.) des Sozialstaats und den laufenden Demontagestrategien aufbaut, und so den als »Sachzwang« ausgewiesenen Sog und Druck zu weiteren diskriminierenden (freilich nur im Abrechnungs- und Verwaltungssinne) Datenspeichereien verstärkt.

Dieser Prozeß treibt allerdings mittlerweile solche bürokratische 'Blüten', daß die »Arbeitsgemeinschaft der Lohn- und Gehaltsabrechner (Alga)« — sicherlich mit einem lachenden und weinenden Auge — sich vehement für eine »Automationsgerechte Gesetzgebung« einsetzt (Winkler 1984, 33 ff.).

2. Personalinformationssysteme als Ausdruck gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Strategie- und Regelungsformen.

Beispiel 1:

Am 1. September 1983 beschloß das Landesarbeitsgericht Frankfurt in zweiter Instanz im Beschlußverfahren Gesamtbetriebsrat gegen die Firma Adam Opel u.a., daß es dem Unternehmer erlaubt sei, Krankheitsdaten der Beschäftigten »elektronisch« mit PAISY auszuwerten. Das Landesarbeitsgericht stützte die Erlaubnis vor allem auf die Klausel des »Gemeinsamen Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen« vom 15.1.82, nach der die vereinbarte Regelung, daß Arbeitern mit mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit bei Kurzerkrankungen bis zu 3 Tagen von der Attestpflicht befreit sind, im Einzelfall durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgehoben werden kann. Die vom Betriebsrat gezeißelte »Krankenjagd«, also das »Bekanntsein von Daten und deren Auswertung (so das LAG), bilden somit die Vorstufe für die nach der tarifvertraglichen Regelung erforderlichen Verhandlungen mit dem Betriebsrat über etwa in Betracht kommende Aufhebungsmaßnahmen«².

Beispiel 2:

In einem großen deutschen Unternehmen, das seit einigen Jahren (1978) das Softwarepaket PAISY anwendet, wurde eine Betriebsvereinbarung über die Einrichtung eines »Arbeitsschutzwettbewerbs« abgeschlossen. Monatlich wird nun diejenige Arbeitsgruppe, die die we-

nigsten Arbeitsunfälle hat, mit einer nicht unerheblichen Prämie belohnt. Da nun aber die einzelnen Arbeiter sehr häufig versetzt werden, also selten auf ihrem »Stammarbeitsplatz« arbeiten, muß im Falle des 'Sieg' ihrer Gruppe nachvollzogen werden können, wie groß ihr Anteil an dem 'Sieg' bzw. der Prämie war/ist. Nun war aber bisher das Abrechnungssystem PAISY allein auf den Stammarbeitsplatz bezogen angelegt; es konnte entsprechend nicht verfolgt, auf welchem konkreten Platz nun ein Kollege tatsächlich war. Einer solchen konkreten Personenverfolgung durch PAISY hatte sich bisher vor allem die Fachabteilung »Arbeitsplanung und Arbeitsvorbereitung« erfolgreich widersetzt, weil sie — zumal unter einem anderen Vorstandsressort angesiedelt — um ihr Informationsmonopol bangte. Aber auch dem Betriebsrat war der »Gläserne Mensch« keine unbekannte Horrorvision und er wachte entsprechend mit Argus-Augen über jegliche Neuentwicklungen auf dem Gebiet der Personaldatenverarbeitung. Die neue Betriebsvereinbarung jedoch — von der Belegschaft lebhaft begrüßt — durchschlug den Gordischen Knoten, der die Schnittstelle von PAISY zu den konkreten Arbeitsplatzdaten abgebunden hatte, lautlos und elegant. Ein neuer Sachzwang war geboren, einer integrierten Speicherung und Mehrfachverwendung dieser Daten (z.B. in Richtung einer Art Profilvergleich) stand nichts mehr im Wege³.

Die Liste solcher Auswirkungen tariflicher Bestimmungen als auch der betrieblichen Mitbestimmung und Beteiligung könnte man beliebig weiterführen, so gilt z.B. für die Leistungsbeurteilung von Zeitlohnarbeitern in der Metallverarbeitenden Industrie von NRW ein »Beurteilungsanspruch« aus dem Manteltarif von 1970 und eine Verfahrensvorschrift (6 Beurteilungsdimensionen mit jeweils drei Stufen) aus dem »Lohnrahmenabkommen« (das damalige Bemühen der Gewerkschaft um eine weniger willkürliche Beurteilung münzt sich heute in entsprechende Datenfelder der Personaldatenbanken um). Betriebsvereinbarungen über Auswahlrichtlinien nach § 94 Betr. V.G. dienen als legitimatorische Grundlage für eine DV-gestützte Personalentwicklungsplanung nebst Weiterbildungsorganisation und Verwaltung etc.

Insgesamt verweisen diese Phänomene auf das tief im sozialpartnerschaftlichen Denken und im betriebsverfassungsmäßigen Handeln verwurzelte Bemühen, alle »Errungenschaften der Arbeiterbewegung« in (Mindest)Normen, Bestimmungen, Verträgen etc. letztlich standardisierbar auszudrücken und justiziabel zu sichern. Die Eigengesetzlichkeit des Collective Bargaining, bei auseinandergehenden Meinungen zumal unter Kompromißzwang (Mitbestimmungsnorm) in eine Differenzierung oder Ausweitung der Regelung auf andere Bereiche auszuweichen, bewirkt hierbei ein übriges hinsichtlich der Berücksichtigung (heute automatische Erfassung und DV-gestützte Termin- und Parameterkontrolle) von für den Einzelnen positiv oder negativ diskriminierend wirkenden Erkenntnissen bzw. Daten.

Entsprechend wirken sich diese z.T. von den Betriebsräten kaum (von den Betroffenen schon gar nicht) mehr überschaubaren Netze betrieblicher und tarifrechtlicher Regelungen in Form eines in Sachzwängen gekleideten Legitimations- und Differenzierungsdruckes auf die Speicherung und Verarbeitung von Personaldaten aus, der z.B. in Einigungsstellenverfahren auf die Vorsitzenden ebenso schlagend einwirkt, wie der PAISY-Stammdatensatz, der nach dem Musterkatalog der GDD, mit allen nur erdenklichen gesetzlichen Verordnungen garniert⁴, von der Adam Opel AG vorgelegt wurde.

Dies ist aber nur die Außenhaut der beißenden Zwiebel bzw. des geronnenen Klassenkompromisses, der verständlicherweise mit tränenden Augen zur Verdrängung der 'Altlasten' in der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung um PIS führt⁵.

Es geht im Grunde tiefer hinein zu den aktuellen Streitpunkten um die »Leistungs- und Ver-

haltenskontrolle« und die »Personalplanung«, letztlich gar zu dem sich abzeichnenden Dilemma der Begrenzung von PIS durch Betriebsvereinbarungen und deren Auswirkungen auf die betrieblichen Interessenvertretungen. Dazu an dieser Stelle nur noch einige Anmerkungen, die ich weiter unten noch eingehender aufgreifen werde:

So ist z.B. die Beteiligung an betrieblicher Lohndifferenzierung und den Lohnformen des Akkords, der Prämie, und anderer leistungs- und verhaltensbezogener Sozialleistungen — unter welchen hehren Prämissen von »Gerechtigkeit« und »Absicherung« auch immer — schon seit je her eine Zustimmung und Mitgestaltung von »Leistungs- und Verhaltenskontrolle« gewesen.

Auch ist die gewerkschaftliche Forderung nach langfristiger Personalplanung aus den Anfängen der 70er Jahre⁶ sowie die betriebsrätliche Beteiligung in den Großunternehmen, die sie durchzuführen versuchen⁷ — mit welchen Hoffnungen auf eine »weiche Personalpolitik« und Ansatzpunkten für ein »Gegenmanagement« sie auch immer verbunden sein mag⁸ — ein struktureller Sog für die Interessensvertretungsorgane, sich auch auf die dafür entwickelten Instrumente und Informationspotentiale einzulassen, und im Grundsatz die damit strukturell verbundene Kontrolle, wie Simitis richtig bemerkt (o.J., 27 ff.), zu akzeptieren.

Auf dieser Ebene erklärt sich nun auch — ohne diffamierenden Unterton — das Phänomen, daß die Betriebsräte der Firmen, deren PIS als 'Leitbilder des Schreckens' gehandelt werden, also z.B. VW/Siemens/Ford, seit Beginn der 70er Jahre deren durchaus dornenreiche Entwicklung (s.w.u.) konstruktiv mitgetragen haben. Zugleich weist diese Tatsache auch noch auf einen weiteren Widerspruch im Verhältnis Betriebsratsarbeit / PIS hin: nämlich seine »Doppelrolle« als Wächter über ihren »ordnungsgemäßen Gebrauch« (Schutzfunktion) und als Nutzer von Personalinformationen im Rahmen seiner Mitbestimmungs-, Beratungs- und Informationsrechte (hrs., 27). Letzteres führt z.B. zu Anfragen bei der Geschäftsleitung über die Personalstruktur, die manche PIS noch nicht zu liefern in der Lage sind⁹, zum anderen auch zu dem Wunsch nach einem eigenen PIS-Terminal für die Betriebsratsarbeit¹⁰.

In der ideologischen Figur der gewerkschaftlichen Forderung und Strategie einer Trennung von »normalem, von der Rechtsordnung geschütztem Gebrauch« und dem »Mißbrauch«¹¹ von Personaldaten, drückt sich somit ein auf die 'rosige' Vergangenheit und die ach so 'schwarze' Zukunft bauendes Denkmuster aus, das Orwell trefflich als »Zwiedenken« beschrieben hat.

3. Personalinformationssysteme als Auswirkung einer DV-gestützten Unternehmensplanung

1975 wurde von dem Müncher Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung eine repräsentative Studie zur »Personalplanung in der Gewerblichen Wirtschaft der BRD« durchgeführt. Zwei Ergebnisse hieraus sind für die Beurteilung von PIS überaus aufschlußreich:

1. wurde es deutlich, daß der Ausbau des personalplanerischen Instrumentariums und der Umfang des Aufgabensystems des Personalwesens aufs engste mit dem »Entwicklungsniveau« der sonstigen Unternehmensplanung (z.B. Investitions-, Finanz- und Produktionsplanung) einhergeht¹².
2. Es besteht keine Beziehung zwischen dem Ausbaustand der Personalplanung und einer bestimmten Personalpolitik; d.h. die Instrumente der Personalplanung hatten bei den Maßnahmen während des Konjunktureinbruchs 1974 keinen Einfluß auf die Alternati-

ven einer »harten und schnellen Anpassung« oder »weichen, schonenden« personalpolitischen Linie (Lutz 1979, 131 ff.)

Zielt das zweite Ergebnis direkt auf eine Zerstörung der schon erwähnten gewerkschaftlichen Illusionen, für die Arbeitnehmer könne über den Ausbau der Personalplanung etwas gewonnen werden, zugleich aber auch auf eine Relativierung der Annahme der PIS-Kritiker, daß mit der Einführung von PIS zwingend und unmittelbar eine noch unmenschlichere Personalpolitik einherkäme, so zeigt das erste Ergebnis einen bisher eher umgekehrt angenommenen Bedingungs Zusammenhang auf, den ich kurz am Beispiel der »Flexibilitätsdiskussion« im Zuge der Humanisierungsbestrebungen darstellen will:

Das eingeständenermaßen wohl wesentlichste Resultat der HDA-Projekte der 70er Jahre war und ist, neben der Ernüchterung im Punkte Wirksamkeit sozialwissenschaftlicher Personaldatensammelei für die Konstruktion von »Arbeitszufriedenheit« und »Akzeptanz«, die »Flexibilisierung« von Massenfertigung und -montagearbeit¹³. Die organische Anpassung des Fließbandes an die körperlichen und disziplinarischen Gegebenheiten des Menschen als auch an die »Turbulenzen« der Märkte und die »leider« nur schrittweise anwachsenden »Automationspotentiale« gebar für die Arbeitsstrukturierer und Fertigungssystemdesigner die Möglichkeit, auf drei relativ autonomen Ebenen zu planen:

- a) der »Prozessorganisation«, d.h. die Planung des technischen Inventars (z.B. die Puffersysteme, Montageautomaten, Verkettungssysteme etc.) in Abhängigkeit zum Produkt;
- b) der »Arbeitsorganisation«, d.h. die Planung der manuellen Fähigkeiten in Inhalt und Zeit;
- c) der Planung des »sozialen Systems«, also der Dispositionsspielräume, Gruppen und Kontrollformen¹⁴.

Die dadurch entstehenden »Freiheitsgrade« für das Layout z.B. einer Endmontage stellen dann unter dem Zielparameter »Personalflexibilität« die organisatorische Grundlage für eine Personalpolitik der »Mittleren Linie«, somit eines mehr oder minder gesteuerten »Versetzungskarussells« dar, wie wir es schon seit einiger Zeit in der Automobilindustrie beobachten können. Der daraus folgende Problemdruck für die Personaleinsatzplanung und Personalbeurteilung, aber auch für die Lohnabrechner (z.B. die Flut von Lohnänderungen, Übergangszahlungen etc.) provozieren geradezu ein entsprechendes Instrumentarium: im 'Idealfalle' einen DV-gestützten »Profilabgleich« von Personen- und Arbeitsplatzprofilen (z.B. Daimler Benz: ISA), oder ein handhabbares tarifliches und planungsunterstützendes Instrumentarium, wie z.B. den »Lohndifferenzierungsvertrag« (LODI) bei VW.

Ein anderer Zusammenhang zwischen Unternehmensplanung und PIS — z.T. der 'Mülleimerfunktion' des Personalwesens bzw. der Tatsache geschuldet, daß in der BRD Personalplanung weitgehend nur als Folgeplanung betrieben wird¹⁵ — besteht in der Standardisierung von Planungsinformationen im Zuge des DV-Einsatzes. Dieser Prozess, gekoppelt mit den scheinbar kostensparenden Prinzipien der »Einmalerausfassung« und »Negativaufschreibung« von Daten, führt zu einem Sog und Druck für die Personalabteilungen, ihren Informationsbedarf und ihre Berichte (z.B. an die Arbeitsvorbereitung, das Controlling, gar das Managementinformationssystem) entsprechend zu formatieren bzw. ihre bisherigen Standards zu ändern. Dabei ist es nicht unwesentlich, zu bemerken, daß das Personalwesen bislang eines der am wenigsten formal strukturierten Unternehmensbereiche ist.¹⁶

Diese Anpassungsflexibilität und das benötigte Formalisierungspotential bieten aber erst moderne datenbankorientierte PIS. Schließlich, und das muß zur Veranschaulichung dieses Bedienungskomplexes hier genügen, entsteht durch ein hochformalisiertes »Planungsumfeld« ein nicht zu unterschätzender ideologischer Sog für die in der BRD traditioneller Weise zum

Aschenbrödel abgestempelten Personalabteilungen¹⁷, sich der herrschenden »Planungsphilosophie« anzupassen.

4. Personalinformationssysteme als Ausdruck von Widersprüchen und Grenzen hierarchischer Organisationen

In den Zeiten der Hochkonjunktur, als die Fehlzeitraten noch über 10 % lagen, aber auch heute, wo mit wenig Personalreserven, z.T. gar Unterdeckung kalkuliert wird, also jeden Morgen der »Verschiebebahnhof« des Verleihs und Versetzens beginnt, zeigt sich zumeist ein eigentümliches Phänomen, das zynisch »Luschenkarussell« genannt wird. Von Abteilung zu Abteilung, von (Ober-)Meisterbereich zu (Ober-)Meisterbereich wird nach 'Gutdünken' der Vorgesetzten das Personal zur Auffüllung der Lücken verschoben. Da aber jeder Vorgesetzte ein Interesse (z.T. durch Prämien verstärkt) an einer guten Produktionsmannschaft hat, werden — wenn möglich — nur die »Luschen« abgegeben.

Dieser Mechanismus funktioniert z.T. noch auf einer anderen Ebene — der Personalbeurteilung: mißliebige Leute oder »Luschen« werden positiv bis überdurchschnittlich gut beurteilt, so daß auch bei zeitweiligen zentralen Kontrollen und Durchgriffen — gerade bei 'regulären' Versetzungen — auch garantiert der »richtige« Mann (z.B. gemäß mitbestimmter Auswahlrichtlinien) zur Disposition steht. Dies führt in extremen Fällen zu absonderlichsten »Karrieren« von Mitarbeitern.

Dieser vom Standpunkt rationaler Personaleinsatzplanung kontra-produktive Prozess ist keineswegs geheim und häufig Gegenstand von Vorgesetzten- und Meister-Trainingsprogrammen. Aber erst PIS mit der Möglichkeit einer DV-gestützten aktuellen und qualitativen Personaleinsatzplanung versprechen hier über die Zentralisation der Verleih- und Versetzungsbefugnis und die Konzentration von Wissen über die Mitarbeiter (Enteignung des Funktionswissens der Vorgesetzten z.B. durch BDE) im Personaldatenbanksystem ein Durchbrechen dieser Zwangsläufigkeiten, allerdings um den Preis, auf neuer Stufenleiter neue Widersprüche zu produzieren.¹⁸

Die Zwitterstellung unmittelbarer Vorgesetzter kann auch in anderer Weise zu Sakrilegen an Führungs- und Disziplinarmodellen führen, z.B. über den Weg des Bündnisses mit den Unterebenen: In einer Abteilung eines 'unüberschaubaren' Produktionsbetriebs war es üblich, im Rhythmus der Zeitspanne des vereinbarten Abgruppierungsschutzes bei Versetzungen vom Akkordbereich in den Zeitlohnbereich hin und her zu wechseln. Aufgrund des hohen Outputs der Abteilung (die Leute im Akkord hauten richtig rein, um mit hoher Vorgabe in den Zeitlohn zu kommen) war diese Strategie bisher nicht aufgefallen. Ein PIS bzw. modernes Abrechnungssystem brachte die nötige »Transparenz« in das Geschehen: Es bestand nun die Wahl zwischen »Weiterlaufen lassen«, »disziplinarischem Eingriff«, oder — was dann auch schließlich gemacht wurde — einer Änderung der Lohnformen: Prämienlohn.

Ähnliche »Transparenz« — besser: politische Wahlmöglichkeit und Kontrolle an zentraler Stelle über das Disziplinarverhältnis 'vor Ort' mittels PIS — läßt sich am Beispiel des »Vorderwassers« im Akkord aufzeigen, wo, im Gegensatz zur gewerkschaftlichen Kritik der Leistungsverdichtung, weniger die »totale« Eliminierung der Spielräume der Mitarbeiter als eine dosierte Ausnutzung dieser »Rationalisierung von unten« von zentraler Stelle anvisiert werden kann.¹⁹

Auf einer übergreifenderen Ebene hierarchischer Organisation läßt sich am Beispiel der er-

sten Euphorie gegenüber Managementinformationssystemen (Ende der 60er Jahre) ein weiteres Moment der 'Geburt' von PIS darstellen: Im Gegensatz zur verbreiteten Vorstellung, daß die Steuerung von Unternehmen streng rational oder konsistent zielgeleitet verläuft bzw. die »Harmonisation« der Organisationsmitglieder auf die Systemziele gelingt, weist das vielfache Scheitern von »Top-Down«-MIS-Konzepten deutlich auf das strukturelle Problem der Personengebundenheit von Information und seine Funktion als »Machtmedium« hin, also auf eine binnenpolitische Prozeß-Struktur. Zum einen kann zur Zeit der zentralen lockkartenorientierten Datenverarbeitung das Phänomen oberflächlich auf die sogenannte Technik (z.B. das Fehlen automatischer BDE) geschoben werden, zum anderen aber weist schon der zweite Hauptgrund, nämlich das Fehlen gehaltvoller und aktueller Informationsreduktion an der Spitze der Unternehmen (also Entscheidungsparameter, Kennziffern etc.), direkt auf die Tatsache hin, daß Informationssysteme »soziale Systeme« sind, ihr Inhalt und 'Nutzen' folgt also nicht einem abstrakten Modell (z.B. dem »Kölner Interpretationsmodell« oder MIDAM des Vereins Deutscher Maschinenbauanstalten), sondern der so definierten »Irrationalität« von Personen, Organisationen und deren Entscheidungskultur. Sieht man sich jedoch einmal diese »Irrationalität« genauer an, so erscheint hinter ihr die »Rationalität« von partikularen Machtausinandersetzungen: Bspw. im »Dienst nach Vorschrift« im MIS seitens der Fachabteilungen und Abteilungsleiter, die in diesen Systemen zurecht einen Angriff auf ihre informationsbedingten Machtbastionen und betrieblichen Politikspielräume fürchten. N. Szyperski, einer der Promotoren der ersten Stunde, faßte seine Erfahrungen 1973 wie folgt zusammen: »Warum sollte man noch »nicht geliebte«, »unwirtschaftliche«, »völlig unnütze« oder nur »mißbrauchte« Systeme entwickeln. Es wäre sicherlich nicht zu rechtfertigen, derart aufwendige Systeme nur aus technisch-ästhetischen Gründen zu gestalten. ... Eine sachliche Erörterung der Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch der Entwicklungsfehler und -gefahren ist vonnöten. Der Euphorie sollte nicht nur Frustration, sondern vor allem Vernunft folgen, ohne die notwendige Begeisterung zu verlieren.« (1973, 25)«.

Diesen »Bombenwurfstrategien« (Kirsch) folgten dann die »Insellösungen« (z.B. PIS/CAD/CAM) in Form von Partizipations- und Akzeptanzansätzen²⁰, also ein verständiges, in sozial-technische Rollkragenpullover gestecktes Zurück auf F. W. Taylors Grundsatz: »vom Arbeiter — (hier vom Angestellten) — lernen«: Datenverarbeitung als Medium (Formalisierung/Standardisierung) und Katalysator (Ideologie der Rationalität) eines gigantischen Enteignungsprojekts in Richtung personenunabhängiger Informationsgewinnung, Informationsübertragung und -nutzung. In diesem Sinne plädieren Heinrich und Pils in einer für Betriebsinformatiker überraschend sensiblen Weise für einen Gestaltungsansatz von PIS, der ein »offenes System« auf den Kenntnissen, Erfahrungen, dem »Fingerspitzengefühl« der Personalwesenmannschaft aufbaut und so ein »flexibles Instrument zur Unterstützung der möglicherweise ganz arbeitsplatz- und benutzerindividuellen Aufgabendurchführung... .. humanisiert« entstehen läßt (1979, 74 f.).

Managen (von maneggiare = zureiten) findet langsam zu seinem Wortsinn zurück, zumal wenn man beobachtet, wie zuweilen Reorganisationsvorhaben zu 'Schanden geritten' werden, indem bspw. zu schnell eine Umstellung auf DV vollzogen wird, und nachher das zuvor personengebundene Wissen angesichts realisierter Operation-Research-Modelle nicht mehr verfügbar ist.²¹ Von daher ist es auch nicht verwunderlich, daß vor allem PIS Eigenentwicklungen der Großkonzerne nicht nur immer wieder in der Abbildung des bürokratischen Unrats dieser Großorganisationen erstarren (so benötigten z.B. manche Unternehmen zur Verortung einer Person im Gewirr der betrieblichen Kameralistik und formalen

Organisationslinien über 50 identifizierende Daten), sondern auch in der 'eigendynamischen' Zeit- und Kostenexplosion von Kernkraftwerken ihr Vorbild finden.²²

5. PIS als widersprüchliches Kommunikationsmedium

Personalinformationen, als 'in Form' gebrachtes Wissen über Personen, waren schon von jeher in der Mechanik von Befehl — Bericht — Gehorsam ein besonderer Stoff. Solange die Informationen unmittelbar an die Erfüllung/Nichterfüllung eines Befehls/Aufgabe gebunden waren, also die Person und die Maßnahmen strikt dieses Funktionierens ausdrückte (z.B. Stücklohn), waren sie der Person äußerlich. Das »wie« des Funktionierens kam, »wissenschaftlich« auf die personengebundenen Fähigkeiten bezogen, mit Taylor ins Blickfeld, als nun auch die ergonomische Information den Körper im Verhältnis zum Arbeitsmittel zu durchmessen begann. Zugleich wurde aber auch die »Seele des Arbeiters«, seine Bedürfnisse, Motive, psychischen Eigenschaften und Dispositionen Gegenstand »wissenschaftlicher Betriebsführung«.²³ All diese formalisierten »Wissensarten«, die die bloß subjektive, auf Menschenkenntnis oder Mißgunst basierende Einordnung des Personals in die Normen der Disziplin ablösen und eine präventive Ausrichtung aller personenbezogenen Maßnahmen ermöglichen sollten, stehen heute prinzipiell PIS zur Verfügung²⁴: über Echtzeit-Betriebsdatenerfassung, werksärztliche Tauglichkeitsmessungen, psychologische Eignungs- und Charaktertests, standardisierte Personalbeurteilungssysteme, Lebensdaten aus dem Personalfragebogen etc. — ein mittlerweile DV-gestütztes »Panopticon«²⁵, bei dem nicht nur der Körper die verräterischen (Daten-)Schatten wirft, und sogar weitgehend auf die vielen verfälschenden »Relaisstationen« (Personen als Übermittler von Information) in den hierarchischen Informationsstrukturen verzichtet werden kann.

Angesichts dieser Möglichkeiten (an die technischen Raffinessen z.B. einer kontaktlosen Personenerkennung und -ortung durch das »Eureka«-System gar nicht gedacht)²⁶ muß die Tatsache mißtrauisch stimmen, daß ein sonst nicht zimperlicher Großkonzern 1980 — ohne betriebsrätlichen Druck — einen 'Datentabukatalog' für verbindlich erklärt hat, wonach z.B. »auf keinen Fall ... Qualifikationsmerkmale aus Beurteilungen ... Ergebnisse medizinischer und psychologischer Tests (etc.) ... zu Informationszwecken gespeichert werden dürfen«; daß nahezu zeitgleich mit der ersten gewerkschaftlichen Großveranstaltung über PIS (11.1981) auf dem DGFP-Kongress die Profilabgleich-Euphorie zu Grabe getragen wurde; daß Bernd Hentschel (PIS-Chef bei Ford + Vorsitzender der »Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherung« GDD + Sprecher der »Arbeitsgemeinschaft der Lohn- und Gehaltsabrechner« Alga etc.) öffentlich die Gefahren des »Informations- und Kontextverlustes« in Personaldatenbanksystemen herausstreicht und auf die »Datenfriedhöfe« der ersten PIS-Euphorie verweist etc. (Hentschel 1981).

In der Tat zog die »Kritische Theorie« der Systemanwender in Punkto Objektivität - Scheinobjektivität/gesicherte Indikatoren - Artefaktbildung/Grenzen qualitativer DV-gestützter Personalplanung usw. mit der Kritik der PIS-Gegner gleich. Und dies nicht ohne Grund: So ist die prognostische Aussagekraft von eigenschaftsbezogenen Eignungstests kaum größer als ein graphologisches Gutachten;²⁷ können PIS, gefüttert mit Beurteilungsdaten, zu 'systematischen' Verzerrungen (»Ungerechtigkeiten«) zwischen Abteilungen und Betrieben führen oder PIS-gestützte »Reparaturmaßnahmen« am betrieblichen Beurteilungssystem zum »Flickwerk geraten«;²⁸ führen zu differenzierte Systeme z.B. der Arbeitsplatzbeschreibung

zu Pflege- und Kostenüberlastungen;²⁹ können einmal gewählte Indikatoren — z.B. häufig 1 Tag unentschuldigtes Fehlen = »Alkoholismusverdacht« — sich durchaus in ihrer Bedeutung wandeln (so z.B. unter Bedingungen großer Angst vor Arbeitsplatzverlust zu »Mitarbeiter mit hoher Arbeitsmoral, aber verschleppter Grippe«). Da nun aber die klassische Profilvergleichsmethode in ebenso klassischer Manier atomistisch den Mitarbeiter und den Arbeitsplatz in isolierte Einzeldaten auflöst, neu zusammensetzt und abgleicht³⁰, stellt sie — schon immanent kritisiert — eine Summation der oben beispielhaft genannten Probleme dar (Heinrichs, Pils 1970, 112 f.), was langfristig jedoch niemanden ernsthaft daran hindern wird, sie z.B. in der »modifizierten, kontextbewußten« Form (Diess., 113) weiterzuentwickeln oder auch platt, unkritisch und abgespeckt zu verwenden.

Läßt sich für den Aspekt der Datenqualität und Methodenbrauchbarkeit noch von beiden Seiten der Barrikaden die Verehrung der göttlichen Besonderheit des Menschen (Persönlichkeitsrechte/Mangelnde Menschenmodelle und Meßmethoden) als konsensfähige Verhandlungsgrundlage finden, so muß sich zunächst das Unternehmen allein mit der Unsicherheitsrelation herumschlagen, die 'aufs tiefste' in der Tatsache begründet liegt, daß Daten keine Informationen sind und somit die eliminiert gehoffte Personenabhängigkeit (»Willkür« — »Subjektivität« ...) im DV-Gewande neue Urstände feiern kann.

Schon die platteste formale Kommunikationstheorie, die mit der Unterscheidung genereller Bedeutungen (Denotat) und nichtgenereller, also individueller und kontextbezogener Bedeutungen (Konnotat) arbeitet, vermag das Dilemma standardisierter oder formatierter Personaldaten als ein kaum lösbares Problem von Bedeutungsübertragung darzustellen.³¹ Gerade bei modernen programmabhängigen Datenbanksystemen (und hier ist wieder ein Stichwort für die Leute, die die 'Technik an sich' verantwortlich machen wollen), die ja eine eindeutige funktionale und standardisierte Beziehung von Datum und Verwendung (Bedeutung?) in Richtung multifunktionaler bzw. »freier« Nutzung auflösen, spielt der Akt der Geburt von Informationen durch Fragestellungen, Wahrnehmungsmuster, Modellen, Auswertungsverfahren, Vorurteilen, Interessen etc. eine entscheidende Rolle. Die so diagnostizierbar fehlende »intersubjektive Verständlichkeit« oder gar Überprüfbarkeit von Informationen wird für die Unternehmen sowie die jeweils von »Denunziationen« (Gunz) betroffenen Mitarbeiter in dem Maße zum exponentiell anwachsenden Problem, wie sich PIS + BDE als dominierende »Kommunikationsmedien« etablieren: Zum einen werden Schritt für Schritt die unmittelbaren »Rückantwortmöglichkeiten« in Form z.B. personengebundener, intersubjektiver, oder gar informeller Kommunikation, die ja, um im Schema zu bleiben, bisher Bedeutungs- und Sinnzusammenhänge stabilisiert haben, durch 'Online-Kommunikation' ersetzt. (Nebenbei bemerkt verliert dadurch auch das Personalwesen potentiell seine wesentlichste Machtbastion, die ja bisher vor allem in den komplexen informellen Informationsstrukturen bestand³² — also seine 'Klatschbasen- oder Stammtischfunktionen').

Zum anderen entsteht gerade durch diese Ablösungen nicht nur ein Sog für die Terminalbenutzer, an die Objektivität ihrer Bedeutungsbeimessung immer stärker zu glauben bzw. damit zu experimentieren (sie haben ja im Extrem nichts anderes mehr als den Datenschatten), sondern auch mit Auswertungen über das 'Freudenmädchen' Statistik, Entscheidungen »frei« zu legitimieren, bzw. sich entsprechend zu entlasten.³³ PIS als 'DV-gestützte Gerüchteküche' mit u.U. brutalen Konsequenzen für den im Grunde uninteressanten Einzelnen.

Immer noch die Rationalität von Entscheidung und Planung hochhaltend, bleiben mittel-

stig zwei Auswege: a) parallel zum Mediacode PIS entwickelt sich eine neue, tragfähige informelle Informationskultur; b) die Ideologie des »Abweichenden Verhaltens« in Form einer kybernetischen Logik des Planens und Steuerns³⁴ setzt sich als übergreifender Sinn- und Bedeutungszusammenhang gegen alle Realität weitgehend durch.³⁵

Aber bis dato sind noch die Betriebsräte und Gewerkschaften da, die dieser »organisiert anarchischen« Entwicklung (Horváth) durch Verhandlungen, Kritik, Gegenmanagement, Normierungsdruck, Öffentlichkeit und Verrechtlichung genügend Rückantwortmöglichkeiten bzw. intersubjektive Bedeutungs- und Sinnzusammenhänge garantieren.³⁶

Exkurs:

Einige symptomatische Probleme der Kritik an Personalinformationssystemen

a) Auf der Suche nach der Angst:

Führt man sich einmal konzentriert die kritische Literatur zu PIS vor Augen, so fallen eigentümliche Phänomene auf: Die Beispiele, die zur Illustration der »totalen Kontrolle« dienen, scheinen aus dem 'Manual' eines kritischen Textverarbeitungssystems oder aus der »Stillen Post« zu stammen — so z.B. das »Werksbusbeispiel«, dessen Authentizität nicht einmal Sebastian Cobler bezeugen kann; so das »Kantinenbeispiel«, einmal in der 'Diätversion', ein anderes Mal in der 'Geburtstagsbierfassung'; dann die immer wieder beeindruckende »Knopfdruckpersonalplanung« mittels der Profilvergleichsmethode. Weitere Beispiele wären anzuführen.

Seit der Kilianstudie über die Verbreitung und den Ausbaustand von PIS in 220 deutschen Großunternehmen wird zur Illustration der schon realisierten PIS-Funktionen gerne die Statistik von 'S. 43' zitiert, worin in Prozentangaben die schon im Einsatz befindlichen und geplanten Funktionen aufgeschlüsselt sind (z.B. Profilabgleich 19,4 % im Einsatz und 13,4 % geplant). Einmal abgesehen von der Tatsache, daß die Untersuchung in die Zeit noch vorherrschender PIS-Euphorie fiel (1979) und so eine systematische Überschätzung vermutet werden kann, ist es für die kritische Literatur symptomatisch, daß der Eindruck erweckt wird, die %-Angaben bezögen sich auf die 220 Unternehmen (also z.B. 44 Profilvergleiche).³⁷ Tatsache ist jedoch, daß in der Hauptuntersuchung nur 67 Unternehmen erfaßt worden sind, weil 114 Probanden weder ein PIS hatten, noch eins planten und 39 ihre Teilnahme mehr oder minder begründet verweigerten (Kilian u.a. 1981, 15).

Insofern deckt sich das Problem der Kritiker von PIS, die erwarteten Auswirkungen dieser sogenannten »Informationstechnologie« beispielhaft oder empirisch aufzufinden, weitgehend mit dem Problem der Praktiker, die Potentialität dieser Instrumente umzusetzen. Denn die überwiegende Zahl implementierter PIS realisiert heute in der Tat 'nur' Abrechnungs- und Verwaltungsfunktionen³⁸, was bei geschickter Auswertung und Interpretation der dazu notwendigen »asketischen« Datenbestände, gerade in den noch halbwegs überschaubaren und vom »Krebsübel« der Mitbestimmung und Bürokratie kaum befallenden Mittelbetrieben völlig ausreicht. Aber die ständige Orientierung der Kritik und der gesamten gewerkschaftlichen Strategiefindung an wenigen 'Renommier-Großbetrieben' verstellte ja schon von jeher den Blick für die wahrlich beängstigende Personalpraxis dieser die Mehrzahl der Beschäftigten stellenden Unternehmen.³⁹

b) Auf einem Auge blind

Die Verdrängung der Vergangenheit sowie einiger bestimmender Kontextbedingungen und Prozessgrenzen, wurde, so hoffe ich, in den vorherigen Abschnitten deutlich. Es verwundert daher kaum, wenn auch in der Literatur: »Nein zu Personalinformationssystemen« die berühmten »Sachzwänge« der Unternehmen elegant auf das Gleis bloßer Rechtfertigungsstrategien geschoben werden. Die Tatsache jedoch, daß bei soviel erwarteter Kontrolle gegenüber dem 'Normalarbeiter', der schwindelerregende Ausbau der klassischen repressiven betrieblichen Apparate — wie der Werkschutzorganisationen, der Ermittlungsdienste, der von den Betrieben angeheuerten Wachdienste und Dedekteien, der Betriebsjustiz, der Zusammenarbeit mit Polizei, Verfassungsschutz vor allem während der Zeit der Humanisierungsdebatte⁴⁰ — nicht einbezogen wird, spiegelt zudem die noch viel zu isolierende und monistische Betrachtungsweise des Phänomens Herrschaft in der Fabrik wider. Genauso werden aber auch die Moden und Strategien der 'Japan-orientierten post-HDA-Ära', z.B. der Quality Circles, der Teamarbeit und des Gruppengeistes, — also »synthetischen Spielräume« als identitätsstiftende »Politik des Rituals«, die gerade vor dem Hintergrund größerer DV-gestützter Planungs- und Ausgrenzungspotentiale realisierbarer erscheinen (vgl. Blume 1981, 112 f.) — von den Scheuklappen der 'Kontrollwahrnehmung' ausgeblendet.

Die Domestizierung der verbleibenden Stammeigenschaften wird sich halt ebensowenig wie die Zerschlagung von Widerstandspotentialen allein mit PIS bewerkstelligen lassen.

c) Die Inflation der Komperative

Auf der einen Seite ist es für die begriffliche Klarheit der politischen Diskussion ein Segen, daß sich die kritische Soziologie noch nicht mit ihrem abstrakten Begriffsinventar auf PIS gestürzt hat. Auf der anderen Seite herrscht aber dennoch eine die Prozesse, Probleme und Bezugspunkte verwischende Gleichsetzung von Herrschaft, Macht und Kontrolle vor: Alles wird noch 'herrschaftlicher', noch 'ohn-mächtiger', schließlich gar »total kontrolliert«. Für diesen meines Erachtens hilflosen, weil vor allem unhistorischen und an frei flottierenden Bezugspunkten (z.B. der Mensch im Allgemeinen, das Kapital, die Technik als Produktiv- bzw. Destruktivkraft) orientierten 'Begriffssalat', systematische Anregungen zu formulieren, würde die Grenzen dieses Artikels bei weitem sprengen. Deshalb sei nur exemplarisch angemerkt, daß die z.T. von beiden Seiten angenommene Möglichkeit »totaler Kontrolle« von menschlicher Arbeitskraft in einer auf Macht basierenden Organisation nur über eine ständige Zwangsbindung von Körper und Kopf erreichbar wäre. Dieses würde aber einen machtvverzehrenden Prozess in Gang setzen, der schließlich die gesamten Reproduktionslasten des Herrschaftsverhältnisses auf die Seite des Topmanagements verschieben würde. Unmittelbarer Zwang und Kontrolle kann zwar zeitweilig übergreifend oder punktuell ständig praktiziert werden — um z.B. manifesten Widerstand zu brechen —, muß aber ständig über die Erschließung neuer Machtpotentiale, — also zwar asymmetrische, nichtsdestoweniger 'beidseitige' Bündnisse bzw. 'zwanglose' Mitarbeit — kompensiert und als Potential in stetiger Widersprüchlichkeit reorganisiert werden.

Insofern wären PIS weniger als Kontrollinstrumente als unter dem Blickwinkel einer widersprüchlichen Reorganisation von »Machtnetzen« zu analysieren und zu bewerten (Blume 1983, 12 ff.) Daher sollte also vor allem auch strikt zwischen Kontroll-Information-Potentialen und tatsächlich wirksamer, durchsetzbarer Kontrolle und Zwangsbindung in den oben angedeuteten Grenzen unterschieden werden, um nicht blindlings bzw. zunehmend ohnmächtig den Utopien und Wünschen der Herrschenden auf den Leim zu gehen.

d) *Alle reden von Personalinformationssystemen — nur ich weiß bald nicht mehr, was das ist* Lieferte die bisherige Argumentation eine mehr oder minder fragmentarische Um- und Beschreibung des Phänomens PIS, ließ also bewußt eine eindeutige Definition außen vor, so orientierte sich die Kritik an PIS zwangsläufig an benennbaren Systemen: an ISA, PAISY, IVIP und DAZUSY, an LOGA und INTERPERS oder wie sie alle heißen. Der Widerstand hat so seinen Gegenstand eindeutiger lokalisiert als die Unternehmen und ihre wissenschaftlichen Vordenker; denn noch heute gibt es keine einigermaßen akzeptable Definition von PIS und das mit gutem Grund: (1) gehen die meisten Definitionen von unterschiedlichen Modellen des Aufgabensystems des Personalwesens aus und unterscheiden z.B. »administrative« von »dispositiven« Aufgaben, ohne jedoch eine klare Grenzlinie zwischen Lohn- und Gehaltsabrechnung und dem Rest ziehen zu können. (2) Erheben einige Definitionsversuche das Kriterium »Datenbank« zur Grenzlinie von der Vergangenheit (demnach wäre z.B. PAISY streng genommen kein PIS). (3) Versuchen wiederum andere, PIS erst mit der Automatisierung von Planungsabläufen (z.B. Profilvergleich) gelten zu lassen, oder, (4) einen Zugang über ein Managementinformationssystem zu erlangen und rechnen somit z.T. die Betriebsdatenerfassung mit dazu.⁴¹ In der Tat sind alle bisher bekannten Grenzen fließend, bis hin zu den 'versteckten' PIS in komplexen Prozess-Steuerungen (wovon in einem mitbestimmten Großunternehmen nicht einmal die Personalabteilung etwas wußte), in virtuellen, vernetzten Datenbanken unterschiedlicher Softwaresysteme (z.B. Zeiterfassung, Telefoncomputer), oder bis zu den aktuell in Mode kommenden 'PIS — im Garten', auf denen die stolzen Besitzer von Personalcomputern in den Firmen — zum Leidwesen der ordnungsliebenden DV-Koordinatoren und betrieblichen Datenschutzbeauftragten, — ihre 'Privat-Personaldateien' (ähnlich wie die Meisterbücher) per Disketten zu Hause weiter aufbereiten... Es wäre also sicher angebrachter, generell von »DV-gestützter Personaldatenverarbeitung« zu sprechen, wenn da nicht die leidige, z.T. schon 20-jährige Vergangenheit von Fehlzeiten und Fluktuationsanalysen per Computer wäre, und die politische bzw. justiziable Diskussion materielle oder finale Definitionen bzw. den Beweis einer neuen Qualität erforderte. D.h., solange es sich um die Einschränkung von PIS per Betriebsvereinbarung oder um ein »Nein — zu PIS« als abgrenzbares System dreht, werden diese Phänomene kaum zu erfassen sein, zumal die fortschreitende Vernetzung aller Datenflüsse den Begriff und Bezugspunkt »Personaldaten« immer obsoleter macht.⁴²

6. Die Schlangenbeschwörung oder der endliche Regress des gewerkschaftlichen Widerstands gegen PIS

Obwohl schon Anfang der 70er Jahre die Gefahren von PIS prinzipiell bekannt waren und die Beratungen über das Bundesdatenschutzgesetz Mitte der 70er Jahre eigentlich hätten sensibilisieren müssen, mußten die Gewerkschaften wieder einmal erst von 'außen' angeschoben werden: v.a. durch die Hartnäckigkeit der »Plakat-Gruppe« im ISA-Konflikt bei Daimler Benz⁴⁹ Ende der 70er. Die GEW wird auf diesem Wege mit ihrer nahezu 18jährigen Verspätung (in Duisburg wurde 1966/67 das erste Schulinformationssystem aus der Taufe gehoben) wohl als eine der letzten Gewerkschaften auf das Problem z.T. schon landesweit integrierter PIS im Schulbereich (bes. Hessen) reagieren.⁴⁴

Diese Tatsachen sind jedoch keineswegs mit einem platten Recours auf sogenannten »Arbeiterverrat« oder ähnliches zu erklären; vielmehr sind sie Ausdruck einer vielfach bestimmten,

strukturellen Defensivposition der Gewerkschaften, die sich noch über die 70er Jahre hat hinüberretten können, sich nun aber in ihren traditionellen Machtbastionen substantiell bedroht sieht.

Am Beispiel des Projektes der 'Optimalen Betriebsvereinbarung' zu PIS sei dies kurz verdeutlicht: Im Windschatten des furiosen ÖTV-Beschlusses von 1980 (Nein zu PIS und Abbau bestehender Systeme), der nebenbei bemerkt schon auf der ersten großen PIS-Tagung der »Hans-Böckler-Stiftung« Ende 81 wegen seiner Praxisferne kritisiert wurde, ging es gemäß der alten ADGB-Devisen um das Problem, wie man den Systemen am besten die »Giftzähne« selbststredend mit der Mitbestimmung — bzw. wie man den »Gläsernen Menschen« »sozial beherrschbar« macht. Betriebliche Arbeitskreise, Abteilungen der Hauptvorstände, kritische Wissenschaftler etc. versuchten sich entsprechend in z.T. mehr oder minder fruchtbarer Konkurrenz an Entwürfen »wasserdichter Betriebsvereinbarungen«, mit dem Ziel, PIS von den »notwendigen« Abrechnungs-, Verwaltungs- und gesetzlich bestimmten -Funktionen abzusolieren (aus PAISY — PASY machen, war der 'Schlager' des Opel Konfliktes) und diese 'Kastration' aktuell sowie langfristig zu sichern. Die Formdiskussionen z.B. um den Sinn von »Negativkatalogen«, die Fixierung der erlaubten Daten, Kontroll-Rechte der Betriebsräte, Info-Rechte der Mitarbeiter etc. sind mittlerweile zu komplexen »Musterbetriebsvereinbarungen« zusammengefaßt. Gleichzeitig machen sich aber aufgrund praktischer Erfahrungen und differenzierter 'Schwachstellenanalysen' folgende ernüchternde Erkenntnisse breit:

- PIS sind in ihrer Funktionsbegrenzung 100-prozentig nicht zu kontrollieren. Es geht daher mehr um die Installation einer möglichst hohen »Mißbrauchsschwelle«.
- PIS sind nicht mehr unabhängig von BDE-Systemen zu beurteilen. Es geht daher möglichst um eine Entflechtung sich entwickelnder Netzwerke (z.B. Verbot von online-Verbindungen).
- Der PIS-Komplex überfordert fachlich und zeitlich (wie nahezu die gesamte »neue Technologie«) die Betriebsräte — eine 'externe' Beratung durch Gewerkschaften und akzeptierte Experten (z.B. nach § 80.3 Betr. VG) ist notwendig.
- Der rechtliche Mitbestimmungsrahmen ist für eine effektive Verhinderung von »Mißbrauch und Gefahren« zu eng. Also müssen über richterrechtliche und gesetzliche Wege mehr Spielräume geschaffen werden.⁴⁵

Diese Erfahrungen führten mit dem wachsenden moralischen Druck der »Nein zu Personalinformationssystemen«-Fraktionen schließlich zu weiteren gewerkschaftlichen Beschlüssen, nach denen PIS eigentlich zu verbieten seien (u.a. DGB/IGM/DRUPA) — wobei jedoch das ursprüngliche Konzept der Kastration der Systeme nicht zuletzt angesichts der Einführung von PAISY bei der »Volksfürsorge« (1975), der »Gemeinwirtschaftlichen Datenverarbeitungsgesellschaft« und »Bank für Gemeinwirtschaft« (1981), dem DGB-Bund (1983) erhalten blieb und vorerst wohl auch bleibt.

Die hierbei vorausgesetzten Dualismen von »Gut« und »Böse«, »Herrschaft und Sachzwang«, »Mißbrauch und legalem Gebrauch«, »Sensiblen Datum — unsensiblen Datum«, »Anonymen und personenbezogenen Auswertungen« hat sich dann auch die Firma Softmark (Vertreiber von PAISY) zu Herzen genommen und über den Zwischenstep »Personalabrechnungs- und administratives Informationssystem« gewissenhaft das »Gläserne System« (84er Version) gegen den »Gläsernen Menschen« entwickelt. Andere Anbieter hingegen, z.B. LO-GA, versuchen immer stärker den ganz harten Kurs zu fahren bzw. das andere, 'nur' von be-

trieblichen Datenschutz-/Datensicherung und Funktions-Anforderungen bestimmte, Marktsegment zu besetzen.

Angesichts dieser Entwicklung, die immer wieder durch sporadische Erfolge auf der Ebene von immanent akzeptablen Betriebsvereinbarungen gekrönt wird (z.B. Jungheinrich/Verkehrsbetriebe Kassel etc.), sich aber zusehends auf einen, von den Belegschaften abgehobenen, ungleichen Stellungskrieg der Experten in den Einigungsstellen und Arbeitsgerichten (z.B. der Fall Opel) einrichtet, scheinen sich mir, eingedenk des bisher dargestellten Prozess- und Bedingungsspektrums, folgende Tendenzen und Widersprüche absehbar zu verfestigen:

1. Der Kastrationsansatz von PIS führt bestenfalls zu einer »Datenschutzbürokratie«, die die Unternehmen personell, technisch und durch ein 'Verstecken' der Funktionen in anderen Systemen besser kompensieren können als die »gesetzlichen« Arbeitnehmervertretungen (z.B. die ständige Kontroll-Last der BR's).
2. Der Kastrationsansatz von PIS wirkt katalytisch auf die traditionelle auf Normierung und Codifizierung ausgelegte Gewerkschaftsstrategie (z.B. über die Definition des »Mißbrauchs« bzw. des erlaubten Grades »abweichendes Verhalten« zu analysieren); somit führt er über einem ständigen Neuverhandlungsdruck bei Änderungen des Systems und sonstigen Mitbestimmungstatbeständen zu einem Sog für die Betriebsräte, sich doch an der DV-gestützten 'wissenschaftlichen' Personalarbeit zu beteiligen — sozial beherrscht selbststrebend.
3. Der Kastrationsansatz lenkt durch seine System- bzw. Technologiefixierung systematisch von den z.T. selbst mitgetragenen und zu verantwortenden Bedingungen von PIS ab, und läßt in den verbrauchten Illusionen von formaler »Mitbestimmung« und justizialer »Sicherheit« weitergehende Ansätze und Autonomiebestrebungen auflaufen.
4. Der Kastrationsansatz führt über den »Datenschutz« bzw. die installierten »Mißbrauchs-kontrollen« zu einer übermäßigen »Leistungs- und Verhaltenskontrolle« vor allem der Personalsachbearbeiter und legitimiert eine streng hierarchisch-arbeitsteilige Organisation des Personalwesens, die in anderen Unternehmensbereichen zurecht gewerkschaftlich bekämpft wird.
5. Eine konsequente Weiterverfolgung dieses Kastrationsansatzes in Richtung eines tariflichen oder gar gesetzlichen Verbots von PIS würde zwar das Feld weiter politisieren (z.B. entlang der »Informationellen Selbstbestimmung«) — also ebenso wie gute Betriebsvereinbarungen wichtige Zeitgewinne und Sensibilisierung bescheren —, keineswegs aber das Problem strukturell lösen können.
6. Der Kastrationsansatz reiht sich so gesehen in den strukturellen Entmachtungsprozess der gegebenen Interessenvertretungsorgane ein, der, gepaart mit der einseitigen Aufkündigung des Klassenkompromisses und der Entkoppelung von ökonomischer und sozialer Konjunktur, die traditionelle Arbeiterbewegung mit ihrer rückwärts gerichteten Politik der »Sicherung des Erreichten« und einer Schneeballpolitik gegenüber einer »Superindustriellen Entwicklung« in eine Agonie zu treiben scheint.

7. »Nein zu Personalinformationssystemen« — wie denn, wo denn, was denn?

Meines Erachtens besteht momentan die größte Gefahr in der Entwicklung von und um PIS darin, daß künftig zunehmend, sei es von den Gewerkschaften oder von Betriebsräten, die Parole ausgegeben wird: »PIS sind sozial beherrschbar gemacht worden« — »Alles ist unter Kontrolle.«

Denn damit wäre ein wesentlicher Schritt in eine weit über die sozialpartnerschaftliche Anpassung hinausgehende Integration getan, und ein Teil der Hoffnungen, Anstrengungen und Ansätze derer zerschlagen, die unter der Devise »Nein zu PIS« einen politischen Widerstand gegen die »Kybernetisierung«, »Verdatung«, »Entsubjektivierung« tendenziell sämtlicher Lebensräume führen.

Wenn es stimmt, daß PIS »soziale Systeme« sind, also weder technisch noch funktional (im Sinne unmittelbarer Herrschaft) determiniert sind, sondern zum einen die Normen, Rituale und Widersprüche, der »legalen« wie »verdeckten« Beteiligungs- und Widerstandsformen, zum anderen die anarchischen und widersprüchlichen Reorganisationsstrategien auf allen Machtachsen der Fabrik und des Sozialstaates historisch widerspiegeln —, so sind PIS zu einer nicht mehr wegzudiskutierenden Reproduktionsbedingung fabrikmäßiger Organisation geworden.

Aus diesem Grunde kann die Parole »Nein zu PIS« nur dann wirksam werden, wenn sie sich als Bestandteil einer Reorganisation des Klassenkampfes begreift, und zwar mit der Perspektive einer Krise und Auflösung des Staates *und* der Fabrik.

So allgemein — so weit weg von den realen Kräfteverhältnissen und absehbaren Sackgassen der aktuellen Kastrationsbemühungen gegenüber PIS bzw. einer »Politik der Wahrnehmung«, die im EDV-Gewand eine neue Stufe der realen Subsumption oder Vergesellschaftung einleitet.

Doch zeigen sich im bisherigen Widerstand und dem Entstehungsprozess von PIS, neben der schon erwähnten Gefahr einer neuen Integrationsqualität für die Organe der traditionellen Arbeiterbewegung, die sie immer mehr in die Rolle des Narren am elektronisch gesicherten Hofe eines anarchischen Despoten zwingen wird, auch 'neue' Qualitäten und Ansatzpunkte für ein Aufbrechen der bisherigen Beschränkungen:

So hat z.B. die vor allem moralisch legitimierte (Persönlichkeitsrechte etc.) gewerkschaftliche Front gegen PIS über den konkreten Begründungs- und Aufklärungsdruck weite Teile der sogenannten »verdeckten Kampf- und Widerstandsformen« ans Tageslicht gefördert und wieder offener diskussionsfähig gemacht. Der alltägliche — vorher verdrängte — Kleinkrieg wurde auf einmal, z.T. auf peinliche Art und Weise, zur Darstellung der Auswirkungen von PIS und BDE herangezogen.

So wurde und wird z.B. entlang der Kastrationslinie die strukturelle Begrenztheit der Mitbestimmung und gesetzlichen Interessenvertretungsorgane für viele deutlicher als bislang, somit zunächst der Ruf nach Stärkung der Vertrauensleute (z.B. »Datenvertrauensleute« auf der IGM-Angestelltenkonferenz 1983) und autonomer Interessenvertretung lauter.

So wurde z.B. in manchen Betrieben der Konflikt um PIS zum Anlaß einer strategisch-orientierten Bestandsaufnahme — auch vergangener Fehler und Grundpositionen zum Rationalisierungskomplex.

So deuteten z.B. sich über die Beratung außerbetrieblicher »Sachverständiger« neue Möglichkeiten einer konkreten Beziehung von Intellektuellen, und UNISTRUKTUREN mit betrieblichen Auseinandersetzungen an.

So eröffneten z.B. die PIS-Konflikte Sensibilisierungs- und Bündnismöglichkeiten zu dem Gesamtproblem der »Verdatung«, den sog. »Neuen Medien«, der »Inneren Sicherheit« etc. Doch werden diese positiven 'Triebe' am noch langen Arm der Mitbestimmungsrituale und angesichts der immer spürbarer werdenden Auswirkungen des Spaltungspotentials entlang der Arbeitsmarktsegmente verdorren, wenn nicht konkrete »Alternativen« (ich mag das Wort fast gar nicht mehr in den Mund nehmen) zu den Trampelpfaden des Klassenkompromisses auf dem Terrain der Fabrik gesucht und gefunden werden.

Die folgenden unsystematischen Anregungen in diese Richtung verstehen sich nicht im Gegensatz oder gar als Ersatz radikalerer Durchsetzungsformen u.a. gegen PIS — im Opel Werk in Bochum wurden z.B. jüngst systematisch einige Industrieroboter lahmgelegt; bei Gruhner und Jahr ließ es sich die Belegschaft nicht nehmen, der Einigungsstelle zu einem Zugangskontrollsystem einen persönlichen Besuch abzustatten; an der Uni Bielefeld wurde bislang v.a. dadurch verhindert, daß man sich gar nicht erst auf Mitbestimmungspositionen einließ; etc. — sondern als Versuch, die komplexen Bedingungen der Entstehung von PIS, also den bisher vernachlässigten Kontext, in den Widerstand mit einzubeziehen und z.T. neue, gegenüber der kapitalistischen Ökonomie- und Organisationsdynamik autonomere Positionen aufzubauen:

1. Da sich mittlerweile PIS auch in der 'reinen' Gestalt von Abrechnungssystemen nicht kontrollieren und eingrenzen lassen, im Gegenteil sich z.B. angesichts qualifikationsorientierter Tarifmodelle noch weiter qualitativ differenzieren werden, und die Suche nach 'modernen' aber nicht so gefährlichen Abrechnungssystemen auch weiterhin erfolglos sein wird⁴⁶, bleibt im Grunde nur noch der Weg in Richtung einer radikalen Infragestellung der bisherigen Lohndifferenzierungspolitik offen.
Dies sei nun aber nicht im Sinne der »Alga«-Forderung nach »automationsgerechter Gesetzgebung« mißverstanden, sondern als ein Anknüpfungspunkt für einen Angriff gegen die Spaltungs- und Integrationsmechanik der bestehenden Lohnsysteme selbst.
2. Die berechtigte Angst vor einer zügellosen »Krankensjagd« mittels PIS, auch wenn sie durch die Instanzen beim BAG — z.B. im Opel-Fall — auf eine 'waidgerechtere' Form zu rechtgestutzt werden sollte, sieht sich letztlich immer noch durch die Tatsache der gesetzlichen Möglichkeit von »Krankheitskündigungen« bestätigt. Durch den massiven Kampf für ein gesetzliches Verbot von »Krankheitskündigungen« überhaupt, wäre der »Schlange« ein nicht so schnell nachwachsender »Giftzahn« gezogen.
3. PIS 'werben' mit der für Betriebsräte »ambivalenten Funktion«, im günstigsten Fall 'objektiv' die krankmachenden Arbeitsplätze und -bedingungen sichtbar machen zu können. Hierdurch ergeben sich Anknüpfungspunkte an die Experimente der »Arbeitermedizin« in Italien⁴⁷: Geht man von der Tatsache aus, daß die Kollegen vor Ort, wenn die Verdrängungsmechanismen einmal aufgebrochen sind, sehr genau wissen, wie und warum was krank macht; daß darüber hinaus eine Selbstanalyse, z.B. in homogenen Gruppen, sensibilisiert, subjektive Wahrnehmungsformen und Selbstbewußtsein fördert, somit sich auch die leidige Abhängigkeit von Ergonomen, Arbeitsmedizinern, folgenlosen Längsschnittuntersuchungen und MAK-Werten tendenziell auflöst; daß Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsplätze unmittelbar gestellt und durchgesetzt werden können, so ergibt sich hiermit ein Ansatz in Richtung autonomer 'Berichtssysteme', Durchsetzungsverfahren und einer »Politik der Wahrnehmung« außerhalb von PIS und einer Mitbestimmung im Rahmen »gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse« (§ 90 Betr.V.G.). Ein ganz aktueller und wichtiger Anlaß für eine solche autonome Untersuchung böte sich z.B. bei den von der deutschen arbeitswissenschaftlichen Elite ignorierten Auswirkungen von Bildschirmarbeit auf schwangere Frauen, wie z.B. Keimschädigungen, Früh- und Fehlgeburten (Kothe 1984, 3 ff.).
4. Die neuerliche »Tragödie des Facharbeiters« in Form der Enteignung von Produktionswissen über CNC-Maschinen und BDE, nun aber auch auf die Konstrukteure mittels »Computer unterstütztem Konstruieren« (CAD) übergreifend, läßt nicht nur das facharbeitergestützte Rückgrat der Gewerkschaftsbewegung immer weicher werden, sondern

auch das Bewußtsein der im Auflösungsprozess befindlichen eigenen Macht deutlicher denn je hervortreten. Diese Sensibilisierung gegenüber der Macht des Wissens — zunächst zwar rückwärtsgewandt und im Widerstreit mit dem Spieltrieb und einer Faszination der Technik — ist, gekoppelt mit der Kontroll- und Überwachungsfunktion des Bildschirms oder der Maschinendatenerfassung bis hin zum PIS, ein wichtiger Ansatzpunkt für 'konservative' Enteignungsblockaden, aber auch für die Durchsetzung neuer und echter Machtpositionen am Arbeitsplatz. Z.B. könnte man hier die gewerkschaftliche Forderung nach »Werkstattprogrammierung« von CNC-Maschinen, die ja im Grunde nicht nur die »Qualifikation«, sondern auch die Enteignung des Produktionswissens fördert, dahingehend verlängern, daß — einmal mehr bildlich gesprochen — die modifizierte Programmkassette, wie ehemals der Kopf und das Feeling, nach getaner Arbeit mit nach Hause genommen wird.

5. 6. 7. ... Not macht hoffentlich auch heute noch erfinderisch — in Richtung einer Gegenmacht-orientierten »Politik des Wissens«, einer »Politik des Rituals und der Wahrnehmung«...

Anmerkungen

- 1 Vergl. zu diesem »Sargdeckel« für viele Abrechnungssysteme u.a.: Sels 1983 in: BL ST Soz ArbR 17/1983 S. 264 f.
- 2 Landesarbeitsgericht Ffm, Az.: 4 Ta BV 9/83; Beschluß in dem Beschlußverfahren mit den Beteiligten: Firma A. Opel AG (Antragsgegnerin) und dem Gesamtbetriebsrat (Antragsteller); S. 26.
- 3 Dieses und die folgenden nicht belegten Beispiele sind aus 1. Hand oder eigener Anschauung.
- 4 Vergl. Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherung (GDD) (Hrsg.); Vorrangige Rechtsvorschriften im Personalwesen mit Muster-Personalstammsatz; Dokumentation Nr. 11, Köln o.J. — Die hier aufgeführten rechtlichen Legitimationen für Datenspeichereien stellen nur mittelbar über ein PIS, z.T. überhaupt keinen Zwang für bestimmte Daten dar!
- 5 Vergl. dazu jüngst, sonst aber durchaus informativ: Niebur (1983).
- 6 Sie führten u.a. zu der Berücksichtigung entsprechender Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Novellierung des Betr.V.G. 1972, Exemplarisch zur diesbezüglichen Einstellung der IGM (IGM 1976) vor allem das Vorwort S. 9 f.
- 7 Vergl. am Beispiel von Audi/NSU; Hoff 83 304 ff.
- 8 Vergl. dazu u.a. Bosch (1982 26 ff.), der dieses Dilemma anschaulich skizziert, aber sich selbst schließlich wieder darin verfängt, z.B. S. 44 f.)
- 9 z.B. mittels der von den Gewerkschaften erarbeiteten »Kennziffernanfragen«
- 10 z.B. hat der Betriebsrat von VW nach einiger Zeit »sein« PEDATIS-Terminal wieder zurückgegeben und bastelt nun an einem DV-gestützten Betriebsräte-Informationssystem.
- 11 Sogar Ulrich Briefs vertrat noch 1980 (zum Dilemma der Gewerkschaften auf dem Gebiet des Datenschutzes; in: Wechselwirkung Nr. 7 (1980) S. 28) diese Auffassung.
- 12 Vergl. zusammenfassend Lutz (1979 — Bd. II; 115 ff.).
- 13 Vergl. die zu diesem Thema wohl beste Arbeit: Werthebach (1980).
- 14 Vergl. dazu zusammenfassend, die auf den Punkt einer »Politik des Rituals« zugespitzte Darstellung von mir in: Blume (1981, 94 ff.).
- 15 Anschaulich z.B. bei Audi, vergl. Hoff (1983); generell, als z.T. bedauerter Faktum, in allen einschlägigen Fachbüchern zur Personalplanung.
- 16 Vergl. dazu direkt auf PIS bezogen Heinrich/Pils (1979, 22 f.).
- 17 Vergl. dazu im Kontext der »Grundlagen eigener Macht« (S. 28 ff.) und den eigentümlichen Legitimationsproblemen von Personalleuten (S. 8 ff.) Hartmann/Meyer (1980).

- 18 In dem Buch »Die Fabrik« (a.a.O. (1981) S. 64 ff. u. 122 ff.) habe ich aufzuweisen versucht, daß solche Mechanismen Strukturprobleme »synthetischer Kooperationsbeziehungen« sind, also ein konstitutives Moment der Dynamik fabrikmäßiger Produktion und Hierarchie in den Grenzen der Ökonomie darstellen.
- 19 Vergl. dazu u.a. Wiedemann (1964 57 ff.) und direkt auf BDE bezogen: Ossig (1982).
- 20 Eine gute, auf PIS bezogene Zusammenfassung liefert Wilhelm Müller in seiner Diss.-Wiwi (Essen 1982): Organisatorische Implementierung von computerunterstützten Personalinformationssystemen; S. 3 ff. u. 127 ff.
- 21 Reichliche Anschauung bieten für solche Phänomene z.B. die Arbeit von Kirsch/Esser/Gabele (1978), Müller (1982); Knopf (1975).
- 22 Z.B. waren für ein Integriertes Abrechnungs- und Informationssystem eines großen Elektrokonzerns 5 Jahre Entwicklung und betriebliche Implementation veranschlagt worden. In der Realität waren es jedoch später über 10 Jahre und etwa 20 Mil. DM/Kosten.
- 23 Vergl. dazu für die deutsche Entwicklung; Heinemann (1984).
- 24 Vergl. dazu u.a. die zusammenstellende Diskussion arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse für die Profilvergleichsmethode: Koch/Luxem/Meyer (1972).
- 25 Zur Foucaultschen Diskussion des »Disziplinarraumes«, der sein architektonisches Ideal in Bantams »Panopticon« fand, vergl. bezogen auf die Fabrik: Blume (1981) S. 52 ff.); in gleicher Weise bezogen auf PIS, Ortman (1984).
- 26 EUREKA — erstmals auf der Hannover Messe 83 vorgestellt — ermöglicht es, über einen aktiven Kleinstsensor jede Person, die ihn trägt, kontaktlos in Gebäuden, oder an sonstigen Orten zu lokalisieren. Die Firma stellte bisher Sensorsysteme gegen Kaufhausdiebstähle her.
- 27 Vergl. dazu Grubitzsch/Rexilius (1978); bezogen auf PIS immanent: von Rosenstiel (1979, 67).
- 28 Siehe dazu sehr anschaulich die empirische Untersuchung von Neuberger (1979, 213 f.).
- 29 Die Abkehr von der analytischen Arbeitsbewertung, z.B. über die Bewertung von »Arbeitsystemen« in Folge des »Lohndifferenzierungsvertrages (LODI)« bei VW, reflektiert nicht nur die Tatsache, daß keine Seite der Sozialpartner mit dem Aufwand der Analytik zurechtkam, sondern auch die Suche nach einer »transparenten Planungsgrundlage« und »DV-gerechteren Personalverwaltung«.
- 30 Siehe dazu noch recht anschaulich u.ä. Zülch (1976).
- 31 Bezogen auf PIS vergl. Gunz (1979, 312 ff.).
- 32 Siehe dazu anschaulich Hartmann/Meyer (1980, 28 ff.).
- 33 Vergl. zu diesbezüglichen Wirkungen von Informationssystemen u.a. Irle (1971 S. 6 ff.) am Beispiel des Controlling als »Instrument der Legitimation und der Rechtfertigung« den lesenswerten Artikel von Horváth (1982, 256).
- 34 Die Interpretation von Kybernetik als ein »Mechanismus von Eingabeselektionen« und als »Orientierungsstrategie« in den »Labyrinthen« der Fabrik, dringt meines Erachtens tiefer, als ein platter Automatisierungsbegriff, zumal, wenn er positiv oder negativ gewertet auf Menschen und soziale Prozesse bezogen wird, vergl. dazu Bahr (1983, 278 ff.).
- 35 Siehe dazu die, auf diesen Fluchtpunkt bezogene, und in jeder Beziehung lesenswerte Arbeit von G. Ortman (1984).
- 36 Der Vorschlag von R. Marr zur Bildung eines »Daten-Controlling-Gremiums« mit Betriebsräten und Systemexperten — »paritätisch« versteht sich —, zielt u.a. auf die organisatorische Regelung dieser Funktion. Vergl. Ders (1979, 116).
- 37 Vergl., um nur die etwas 'dickeren' zu nennen u.a. Niebur (1983, S. 32 f.); Hofmann (1982, 86); Bosch (1982, S. 47).
- 38 Zu diesen Ergebnissen kommen nahezu alle empirischen Studien, so auch die neuesten von Müller (1982) und Ortman (1984).
- 39 Siehe dazu einige Angaben bei Bosch (1982, 39 ff.).
- 40 Siehe dazu u.a. die Bochumer Arbeitsgruppe (1977).
- 41 Einen guten Überblick darüber gibt Müller (1982, S. 15 ff.).

- 42 Der Begriff »personenbeziehbares Datum« läutete in dieser Hinsicht die erste Runde ein, aber eine zunehmende kybernetische Wahrnehmung von realen Prozessen wird auch diese Referenz an das Subjekt, die Person, zumindest in den Köpfen der Planer immer weiter eliminieren und bis auf das »Menschenmaterial« (Bogulaw 1980) reduzieren.
- 43 Eine zusammenfassende Darstellung liefert Sackstätter (1983).
- 44 Einen kritischen Überblick über Schulinformationssysteme bieten die »Arbeitsmaterialien zu Schulinformationssystemen« von Blume/Esch/Kötteritsch/Wiesenthal-Becher (1984).
- 45 Vergl. dazu insgesamt, gespiegelt an den Opel-Erfahrungen, Franz (1983, 146 ff.).
- 46 Vergl. dazu die Übersichten über die etwa 40 angebotenen PIS-Standard-Softwarepakete in: Hentschel (1984) (S. 351 ff.) und ISIS-Report (1983).
- 47 Vergl. dazu Wintersberger (1976) und Dörr/Klanke (1981).

Literatur

- H.-D. Bahr 1983: *Über den Umgang mit Maschinen*, Tübingen
- A. Blume 1981: *Die Fabrik. Zur Kritik betrieblicher Macht, Kooperation, Hierarchie und Disziplin*, Gießen
- A. Blume 1983: *Thesen zur Entwicklung und Auswirkungen von Personalinformationssystemen*; unv. Manuskript Bochum
- A. Blume/Esch/Kötteritsch/Wiesenthal-Becher (Hrsg.) 1984: *Arbeitsmaterialien zu Schulinformationssystemen*. Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr Universität — IGM, Bochum
- Bochumer Arbeitsgruppe 1977: *Der Herr straft die Seinen*, in: Der Gewerkschafter 3/1977
- G. Bosch 1982: *Personalplanung und die Folgen ihres Einsatzes*, in: Mehrwert 23/1982
- U. Briefs 1980: *Zum Dilemma der Gewerkschaften auf dem Gebiet des Datenschutzes*, in: Wechselwirkung 27/1980
- G. Dörr/R. Klanke 1981: *Gesundheitsinteresse und Industriearbeit. Aspekte der italienischen Arbeitermedizin*. Wissenschaftszentrum Berlin
- F. Engels 1973: *Von der Autorität*; in: MEW 21 Berlin (DDR)
- K. Franz 1983: *PAISY — aber wie?*, in: WSI-Mitteilungen 2/1983
- Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherung (GDD) o.J.: *Vorrangige Rechtsvorschriften im Personalwesen mit Muster-Personalstammsatz*, Dokumentation Nr. 11, Köln
- S. Grubitzsch/G. Rexilius 1978: *Testtheorie-Testpraxis. Verfahren, Formen und Anwendungsmöglichkeiten psychologischer Tests im kritischen Überblick*, Hamburg
- J.B. Gunz 1979: *Kommunikationssoziologische Reflexionen über Daten und Datenschutz im Betrieb*, in: G. Reber (Hrsg.), *Personalinformationssysteme*, Stuttgart
- H. Hartmann/P. Meyer 1980: *Soziologie der Personalarbeit*, Stuttgart
- U. Heinemann 1984: *Rationalisierung in der Sackgasse. Technol diskussion und Rationalisierungsprozesse in der Weimarer Republik*, unv. Manuskript, Bochum
- L.J. Heinrich/M. Pils 1979: *Betriebsinformatik im Personalbereich*, Würzburg-Wien
- B. Hentschel 1981: *Personalinformationssysteme*, in: Personalwirtschaft 11/1981
- B. Hentschel 1984 (Hrsg.): *Jahrbuch der Lohn- und Gehaltsabrechnung*; Köln
- A. Hoff 1983: *Vorausschauende Personalplanung in der Automobilindustrie*, in: Die Mitbestimmung, 7/1983
- J. Hofinann 1982: *Personalinformationssysteme*, Frankfurt
- P. Horvath 1982: *Controlling in der »organisierten Anarchie«*, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 3/1982
- IGM (Hrsg.) 1976: *Personalplanung und Betriebsrat*, Nr. 65 der Schriftenreihe der IGM, Frankfurt
- M. Irlé 1971: *Macht und Entscheidungen in Organisationen*, Studie gegen das Linie-Stab-Prinzip, Frankfurt
- W. Kilian 1977: *Melde- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers im Personalbereich*; in: BB 1977

- W. Kilian et al. 1981: *Personalinformationssysteme in deutschen Großunternehmen*; Berlin/Heidelberg/ New York
- W. Kirsch/W.M.Esser/E.Gabele 1978: *Theoretische Perspektiven des geplanten organisatorischen Wandels*, München
- R.H. Knopf 1975: *Dimensionen des Erfolgs von Reorganisationsprozessen*, Mannheim (Diss.)
- G.A. Koch/E. Luxem/F.W. Meyer 1972: *Die Arbeitsplatzanalyse als Grundlage für eine zweckmäßige Personaleinsatzplanung unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse*, in: *Arbeit und Leistung* 7/8/9 1972
- W. Kothe 1984: *Personalräte und Gesundheitsschutz. Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen an Datensichtgeräten durch Betriebsvereinbarung*, in: *Der Personalrat* 1/84
- B. Lutz 1975: *Betriebliche Personalplanung zwischen Unternehmensplanung und Personalpolitik*. Ergebnisse der Betriebserhebung, Bd. II, Frankfurt
- R. Marr 1979: *Leistungsbereitschaftsbezogene Indikatoren zu EDV-gestützten Personalplanungssystemen*, in: G. Reber (Hrsg.) *Personalinformationssysteme*, Stuttgart
- W. Müller 1982: *Organisatorische Implementierung von computer-gestützten Personalinformationssystemen*, Essen (Diss.)
- O. Neuberger 1979: *Erfahrungen bei der Einführung eines neuen Personalbeurteilungssystems in einem Industriebetrieb*, in: *Zeitschrift für die Arbeitswissenschaft* 4/1979
- R. Niebur 1983: *EDV in Betrieb und Verwaltung — eine Gefahr für die Arbeitnehmer*, Praxisreihe 2 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- G. Ortman 1984: *«Der zwingende Blick». Personalinformationssysteme-Architektur der Disziplin*, Frankfurt
- H. Ossig 1982: *Erfahrungen bei der Einführung und Anwendung — Pensumlohn mit online Betriebsdatenerfassung am Beispiel der Klöckner-Humboldt-Deutz AG*, in: *Analytik '82*, Tagungsmappe
- L. v. Rosenstiel, von 1979: *Die Ermittlung personaler Eigenschaften motivationaler Art*, in: G. Reber (Hrsg.), *Personalinformationssysteme*, Stuttgart
- H. Sackstätter 1983: *Macht der Computer. Ohnmacht der Menschen?*, in: *Freiheit und Gleichheit* 4/1983
- J. Sels 1983: *Die Beitragspflicht der Einmalzahlungen war der «Knüller» der 2. ALGA in Lahnsteinteilnehmer-Bericht*, in: *BL ST soz ArbR* 17/1983
- S. Simitis o.J.: *Schutz von Arbeitnehmerdaten, Regelungsdefizite — Lösungsvorschläge*; Gutachten im Auftrage des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, o.O.
- N. Szypevski 1973: *Gegenwärtiger Stand und Tendenzen der Entwicklung betrieblicher Informationssysteme*, in: Hansen/Wahl (Hrsg.): *Probleme beim Aufbau betrieblicher Informationssysteme — Beiträge zum Wirtschaftsinformatiksymposium 1972 der IBM Deutschland*; München
- E. Werthebach 1980: *Elemente präventiver Unternehmensstrategien in Modellen flexibler Prozeß- und Arbeitsorganisation*, Bochum
- H. Wiedemann 1964: *Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters*, Köln
- P. Winkler 1984: *Automationsgerechte Rechtsetzung*, in: B. Hentschel 1984 (Hrsg.); *Jahrbuch Lohn- und Gehaltsabrechnung*; Köln
- H. Wintersberger 1976: *Arbeitswissenschaft in Italien*, in: *Österreichische Zeitschrift für Sozialwissenschaft* II/III 1976
- G. Zülch 1976: *Anwendung der Profilmethode bei der qualitativen Personaleinsatzplanung*, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 4/1976